مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإسلامية) المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص1- ص36 يناير 2008
ISSN 1726-6807, http://www.iugaza.edu.ps/ara/research/

عقــود التوظيف فـــي الفقــه الإسلامــي

(دراسة تطبيقية على موظفي الحكومة والمؤسسات الخاصة في فلسطين)

د. أحمد ذياب شويدح
الأستاذ المشارك في الفقه المقارن
رئيس لجنة الإفتاء – الجامعة الإسلامية – غزة
ص. ب: 108 – غزة – فلسطين
ت: 2814966 (+970/8)
فاكس: 2863552 (+970/8)
البريد الإلكتروني: Ahmed@iugaza.edu.ps

ملخص: تعتبر العقود في الفقه الإسلامي من أهم أبواب المعاملات الإسلامية، والكتابة في عقود التوظيف لها فوائد عظيمة، وللوقوف على حقيقة عقود التوظيف في الفقه الإسلامي، تحدثت عن تعريفها، وأركانها، وشروطها، وأسباب فسخها، وغير ذلك من الأحكام المتعلقة بها، وأتبعتها في هامش البحث بقانون العمل الفلسطيني لسنة 2000م، ثم قمت بدراسة ميدانية للعديد من عقود المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، من خلال توزيع استبانة على عينة منهم، وبعد تفريغ البيانات في جداول إحصائية تكرارية حصلت على نتائج مفيدة، سجلتها في ختام هذا البحث.

Recruitment Contracts in Islamic Fiqih

Abstract: Recruitment contracts in Islamic Fiqih are considered to be one of the most important Islamic affairs. As a result, to write in this subject is of great usefulness.

In order to clarify the reality of these contracts in Islamic Fiqih I hereby speak of its definition, pillars, conditions, reasons of bringing its tenure into an end, and other relevant provisions and followed it up by the Palestinian Law of Labor of the year 2000. Afterwards, I conducted a field study for many Government and Nongovernmental Institutes through delivering a questionnaire which repetitive Statistical data tables has shown very useful outcomes documented in the end of this research.

عقـود التوظيف في الفقه الإسلامي

مقدمة:

الحمد   رب العالمين، حمدا يليق بجاهه العظيم، وفيضه الكريم، والصلاة والسلام على البشير النذير، المبعوث رحمة للعالمين، سيدنا محمد ﷺ وعلى آله الطيبين الطاهرين، وصحبه المقربين.

وبعد: فإن ا تعالى أنزل كتابه المبين، وبعث رسوله بدين كامل، وشرع شامل صالح لكل زمان ومكان، والناظر إلى ديننا الحنيف يجد أن من مقاصده جلب المصالح، ودرء المفاسد، وأحكام المعاملات الإسلامية شرعت لتحقيق المصالح للعباد دون ظلم أو تعد أو إجحاف، من خلال ضبط العقود، ومن العقود التي أولتها الشريعة الإسلامية اهتماماً كبيراً هي عقود التوظيف، والتي تعد من أهم العقود في العصر الحديث.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة الدراسة في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في التعسف وعدم إعطاء الموظف حقه.

فروض البحث:

- مشاركة الموظفين في إعداد عقود التوظيف.
- رضا العاقدين على عقد التوظيف.
- موافقة عقود التوظيف لأحكام الشريعة الإسلامية.

أهداف البحث:

- دراسة واقع عقود التوظيف في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.
- الوقوف على مدى موافقة العقود في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لأحكام الشريعة الإسلامية.
- إيجاد الحلول للمحافظة على حقوق الموظف وحمايته من التعسف.

أهمية البحث:

1- تظهر أهمية البحث في معالجته لموضوع من الموضوعات المهمة التي لم تعالج بشكل مفصل على حد علمي.
2- تزيد أهمية هذا البحث لمقارنته بالقانون الوضعي، وكذلك لتطبيق الدراسة على عقود المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، حيث تشكل نتائج الاستبانة إضافة جديدة في مجال البحث العلمي.
3- يساهم البحث في إيجاد مجموعة من التوصيات لحفز وتشجيع المؤسسات على عقود توافق أحكام الشريعة الإسلامية.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة على بعض موظفي المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في فلسطين.

منهج البحث:

اعتمد الباحث في كتابة البحث على الأمور التالية:

1- الدراسة النظرية: وذلك من خلال الاعتماد على المراجع والمصادر والدراسات التي تناولت عقود التوظيف في الفقه الإسلامي وقانون العمل الفلسطيني لسنة 2000م.

2- الدراسة التطبيقية: وتم ذلك بعد الدراسة التفصيلية لعقود التوظيف في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، وكذلك تحليل الاستبانة التي وزعت عشوائياً على بعض الموظفين في هذه المؤسسات التي شملتهم الدراسة من أجل تصحيح هذه العقود بما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية.

محددات الدراسة:

نظراً للظروف التي يمر بها الشعب الفلسطيني فقد تم الاقتصار في توزيع الاستبيان على موظفي المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في فلسطين.

خطة البحث:

وقد جاء البحث في أربعة مباحث، وخاتمة تشتمل على أهم النتائج والتوصيات على النحو التالي:

المبحث الأول: حقيقة عقود التوظيف

ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: تعريف عقود التوظيف.

المطلب الثاني: الحكم التكليفي لعقود التوظيف.

المبحث الثاني: أركان عقود التوظيف وشروطها

ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: أركان عقد التوظيف.

المطلب الثاني: شروط عقد التوظيف.

المبحث الثالث: انقضاء عقد التوظيف

ويشتمل على ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: أسباب فسخ عقد التوظيف.

المطلب الثاني: أسباب انفساخ عقد التوظيف.

المطلب الثالث: ضمان الموظف.

المبحث الرابع: أحكام خاصة تتعلق بالموظف وعقد التوظيف

ويشتمل على ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: ضمان الموظف

المطلب الثاني: الاختلاف بين الموظف ورب العمل

المطلب الثالث: دراسة ميدانية لعقود التوظيف

هذا وقد أشرت إلى أهم المصادر والمراجع التي اعتمدت عليها في هذا البحث.

وصلى ا على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين،،،

المبحث الأول
حقيقة عقود التوظيف

ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: تعريف عقود التوظيف.

المطلب الثاني: الحكم التكليفي لعقود التوظيف.

المطلب الأول
تعريف عقود التوظيف

عقود التوظيف مركب إضافي من لفظتين، ومعرفة حقيقة هذا المركب الإضافي تتوقف على معرفة آحاد ألفاظه، ثم بيان معنى المركب الإضافي باعتباره مصطلحاً وفيما يلي بيان ذلك:

أولاً: تعريف العقد:

1- **العقد لغة**: مفرد عقود، بمعنى الربط والشد[1]، ويأتي بمعنى التوثيق والإحكام والالتزام والتوكيد والعزم[2]، ويطلق العقد أيضاً على العهد واليمين[3].

2- **العقد اصطلاحاً**: من خلال تعريفات الفقهاء للعقد في الشرع نجد أن لهم تعريفين اثنين، تعريفاً للعقد بمعناه العام، وتعريفاً بمعناه الخاص، وبيان ذلك كما يلي:

---

(1) ابن منظور: لسان العرب (309/9)؛ إبراهيم أنيس: المعجم الوسيط (614/2).

(2) ابن منظور: لسان العرب (309/9)؛ الفيومي: المصباح المنير (421).

(3) الرازي: مختار الصحاح (186)؛ الفيروزآبادي: القاموس المحيط (285).

أ- **العقد بالمعنى العام**: هو التصرف الذي ينشأ عنه حكم شرعي سواء صدر من طرف واحد؛ كالطلاق، والوقف، والعتق، والإبراء، أو من طرفين؛ كالبيع، والإجارة، والتوكيل، والرهن[1].

ب- **العقد بالمعنى الخاص**: هو الالتزام الصادر عن طرفين متقابلين؛ كالبيع، والإجارة، والرهن[2].

ويتفق الفقهاء على إطلاق العقد على الالتزام الصادر من طرفين، ويختلفون في الالتزام الصادر من طرف واحد، فبعضهم يسميه عقداً، وبعضهم يسميه تصرفاً[3].

وعلى هذا يتضح أن التصرف أعم من الالتزام والعقد؛ لأن كل التزام أو عقد هو تصرف دون العكس، أي ليس كل تصرف عقداً أو التزاماً.

فالتصرف: هو ما يصدر عن الإنسان من قول أو عمل، ويرتب عليه الشارع حكماً شرعياً سواء كان نافعاً؛ كالوصية، أو ضاراً؛ كالسرقة[4].

والالتزام: هو التصرف الذي يتضمن الالتزام بإنشاء حق من الحقوق سواء كان من شخص؛ كالوقف، أو شخصين؛ كالبيع[5].

ثانياً: تعريف التوظيف:

1- **التوظيف لغة**: التعيين، ويأتي بمعنى العهد، والشرط، والالتزام، والموافقة، والمؤازرة، والملازمة، والاستيعاب[6].

والتوظيف مصدر وظفَ، والوظيفة: ما يقدر من عمل، أو رزق، أو طعام وغير ذلك في زمن معين، وجمعها: وظائف و وظُف[7].

---

(1) الزرقاء: المدخل الفقهي العام (289/1)؛ الزحيلي: الفقه الإسلامي (2918/4).

(2) الزرقاء: المدخل الفقهي العام (290/1)؛ الحسيني: الفقه الإسلامي (16).

(3) أبو زهرة: الملكية ونظرية العقد (174)؛ الزحيلي: الفقه الإسلامي (2918/4).

(4) الزرقاء: المدخل الفقهي العام (290/1)؛ الزحيلي: الفقه الإسلامي (2920/4).

(5) الحسيني: الفقه الإسلامي (17)؛ الزحيلي: الفقه الإسلامي (2920/4).

(6) الفيروزآبادي: القاموس المحيط (794)؛ قلعة جي: معجم لغة الفقهاء (151).

(7) الرازي: مختار الصحاح (303)؛ ابن منظور: لسان العرب (339/15).

2- **التوظيف اصطلاحاً**:

لم يرد على لسان الفقهاء قديماً تعريفاً للتوظيف اصطلاحاً، ولكن يمكن أن نخلص بتعريف لكلمة التوظيف اصطلاحاً من خلال المعنى اللغوي على النحو التالي:

"تعيين شخص ليقوم بعمل مقابل أجر في زمن محدد".

ثالثاً: تعريف عقد التوظيف[*]:

بعد تعريفنا لكلمتي العقد والتوظيف لغة واصطلاحاً يمكن أن نعرف هذا المصطلح على النحو التالي:

"اتفاق صادر بين طرفين، يلتزم به أحدهما للآخر القيام بعمل معين مقابل أجر في زمن محدد".

المطلب الثاني

الحكم التكليفي لعقود التوظيف

الناظر إلى حقيقة عقود التوظيف يجد أنها قسم من الإجارة التي تقع على منافع الإنسان، وتسمى بالإجارة الخاصة[1]، وهي جائزة بأدلة من القرآن، والسنة، والإجماع، والمعقول.

❀ **عرفت المادة (24) من الباب الثالث، الفصل الأول، من القانون الفلسطيني لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م عقد العمل الفردي بما يلي:**

"هو اتفاق كتابي أو شخصي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب العمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل"[(i)].

- معلوم أن العقد هو اتفاق صادر بين طرفين يتم به إظهار إرادة المتعاقدين من لفظ أو ما يقوم مقامه، أما الكتابة فهي توثيق للعقد الذي أبرم مشافهة.

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (159/5).

(1) تنقسم الإجارة من حيث المحل الذي تستوفى منه المنفعة إلى: **إجارة تقع على منافع الأعيان**، وهي تنقسم إلى نوعين:

النوع الأول: إجارة ما له عمل من غير الإنسان؛ كإجارة السيارات، والطائرات، والبواخر، وغير ذلك من وسائل النقل الحديثة والقديمة.

النوع الثاني: إجارة ما لا عمل له؛ كإجارة الشقق، والأرض، وغير ذلك.

وإجارة تقع على منافع الإنسان، وهي تنقسم إلى نوعين:

أولاً: من القرآن الكريم:

1- قوله تعالى: **﴿فإن أرضعن لكم فآتوهن أجورهن﴾**[1].

2- وقوله تعالى: **﴿قالتْ إحداهما يا أبتِ استأجره إن خير من استأجرتَ القوي الأمين ۞ قـال إني أريـد أن أنكحك إحدى ابنتَي هـاتين على أن تأجرني ثماني حجج فـإن أتممتَ عشراً فمن عندك ومـا أريد أن أشق عليك ستجدنـي إن شـاء الله من الصالحين﴾**[2].

3- وقوله تعالى: **﴿فانطلقا حتى إذا أتيا أهل قريةٍ استطعما أهلها فأبوا أن يضيفوهما فوجدا فيها جداراً يريد أن ينقض فأقامه قال لو شئتَ لاتخذتَ عليه أجراً﴾**[3].

ووجه الاستدلال من هذه الآيات القرآنية هو جواز عقد التوظيف باعتباره نوعاً من الإجارة التي تقع على منافع الإنسان.

ثانياً: من السنة، ومنها:

1- عن أبي هريرة رضي ا عنه عن النبي ﷺ قال: "قال ا تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره"[4].

2- وعن ابن عباس رضي ا عنهما قال: "احتجم النبي ﷺ وأعطى الحجام أجره، ولو علم كراهيةً لم يعطه"[5].

النوع الأول: الأجير الخاص: وهو الذي استؤجر على أن يعمل للمستأجر فقط، ويسميه بعض الفقهاء "أجير الواحد"؛ كالخادم، والموظف، ويستحق الأجرة على المدة.

النوع الثاني: الأجير المشترك: وهو الذي يكتري لأكثر من مستأجر بعقود مختلفة، ولا يتقيد بالعمل لواحد دون غيره؛ كالطبيب في عيادته، والمهندس في مكتبه، ويستحق الأجرة على العمل. السرخسي: المبسوط (80/15)؛ ابن رشد: بداية المجتهد (1821/4)؛ الزركشي: شرح (244/4)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (288/1)؛ الفقي: فقه المعاملات (355).

(1) سورة الطلاق: الآية (6).

(2) سورة القصص: الآيتان (26، 27).

(3) سورة الكهف: الآية (77).

(4) البخاري: صحيح (491/1)، رقم (2270).

(5) البخاري: صحيح (494/1)، رقم (2279).

3- وعن عبد ا بن عمر رضي ا عنهما قال: قال رسول ا ﷺ : "أعطوا الأجير أجره، قبل أن يجف عرقه"[1].

من خلال هذه الأحاديث النبوية الصحيحة نستدل على جواز مشروعية عقد التوظيف باعتباره نوعاً من الإجارة التي تقع على منافع الإنسان.

ثالثاً: الإجماع:

أجمعت الأمة في كل عصر على جواز الإجارة وعقد التوظيف نوع من أنواع الإجارة التي تقع على منافع الإنسان[2].

رابعاً: المعقول:

عقود التوظيف وسيلة للتيسير على الناس في الحصول على ما يحتاجونه من المنافع التي لا يملكونها، فأصحاب الصنائع يعملون بأجر، ولا يمكن لكل واحد عمل ما يقومون به، ولا نجد من يتطوع بلا مقابل ليقوم بعمل هذا الموظف، فلابد من عقود التوظيف لذلك، بل ذلك مما جعلته الشريعة طريقاً للرزق حتى أن أكثر المكاسب والصنائع ومراعاة حاجة الناس أصل في شرع العقود، فشرع عقود التوظيف على وجه ترتفع بها حاجة الناس، ويكون موافقاً لأصل الشرع، وهذه هي حكمة تشريعها[3].

من خلال الأدلة السابقة يتبين لنا مشروعية عقود التوظيف في الفقه الإسلامي.

---

(1) ابن ماجة: سنن (365)، رقم (2443)، وقال الألباني: حديث صحيح؛ الألباني: صحيح الجامع (1/ 240)، رقم (1055).

(2) ابن نجيم: البحر الرائق (507/7)؛ ابن جزي: القوانين الفقهية (181)؛ الشافعي: الأم (25/2)؛ الرملي: نهاية المحتاج (261/5)؛ ابن قدامة: المغني (250/5).

وقد خالف عبد الرحمن بن الأصم الإجماع وحجته: أن الإجارة غرر لأنها تعقد على منافع لم تخلق، وهذه المخالفة لا يعتد بها؛ لأن الأمة أجمعت على ذلك قبل وجود الأصم حيث يعقدون عقد الإجارة من زمن الصحابة رضي ا عنهم إلى يومنا هذا من غير نكير فلا يعبأ بخلافه إذ هو خلاف الإجماع. الكاساني: بدائع الصنائع (174/4)؛ ابن رشد: بداية المجتهد (1796/4)؛ ابن قدامة: المغني (250/5).

(3) الماوردي: الحاوي الكبير (205/9)؛ أبو الطيب: الروضة الندية (191/2)؛ ابن قدامة: المغني (5/ 250)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (254/1).

المبحث الثاني

أركان عقود التوظيف وشروطها

ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: أركان عقد التوظيف.

المطلب الثاني: شروط عقد التوظيف.

المطلب الأول

أركان[1] عقد التوظيف

في هذا المطلب سأتناول أركان عقد التوظيف، حتى يكون العقد معتبراً شرعاً، وبيان ذلك يأتي في المطلبين، التاليين:

المطلب الأول: أركان عقد التوظيف:

سبق أن ذكرنا أن عقد التوظيف قسم من الإجارة التي تقع على منافع الإنسان، وتسمى الإجارة الخاصة، وعليه: فإن أركانه هي أركان العقود نفسها بشكل عام، وقد اختلف الفقهاء في أركان العقد على رأيين:

الرأي الأول: وهو رأي جمهور الفقهاء من المالكية، والشافعية، والحنابلة، وقد ذهبوا إلى أن أركان عقد التوظيف ثلاثة، وهي[2]:

1- العاقدان (رب العمل والموظف).
2- الصيغة (الإيجاب والقبول).
3- المعقود عليه (المنفعة والأجرة).

الرأي الثاني: وهو مذهب الحنفية، وقد اقتصروا على ذكر الصيغة، وهي الإيجاب والقبول، واعتبروا ما سواها من لوازم العقد ومقوماته، فلا قيام للعقد إلا باجتماع ذلك كله[3].

---

(1) **الركن**: "هو الأمر الذي يتوقف عليه وجود الحكم، ويكون مكوناً لحقيقته غير خارج عنه"، فالركوع مثلاً ركن في الصلاة؛ لأنه جزء من حقيقتها، وإذا حصل خلل في ركن من الأركان كان خللاً في العقد نفسه. أبو زهرة: أصول الفقه (60)؛ خلاف: علم أصول الفقه (119)؛ أبو عيد، مباحث في أصول الفقه (92).

(2) الدردير: الشرح الصغير (251/5 وما بعدها)؛ الغزالي: الوسيط (154/4 وما بعدها)؛ ابن قدامة: المغني (251/5).

(3) الكاسـاني: بدائع الصنائع (174/4)؛ ابن عابدين: رد المحتار (7/9)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (254/1).

إذن يفهم أن الخلاف بين جمهور الفقهاء وبين الحنفية هو خلاف لفظي لا ثمرة له ولا يترتب عليه نتائج؛ لأن الحنفية عدوا العاقد والمعقود عليه من لوازم العقد ومقوماته.

المطلب الثاني

شروط[1] عقد التوظيف

في هذا المطلب سأتناول شروط كل ركن من أركان عقد التوظيف كما يرى جمهور الفقهاء، مفرداً شرط كل ركن في الفروع التالية:

الفرع الأول: شروط العاقدين (رب العمل والموظف)[*]:

---

(1) **الشرط:** "هو ما يلزم من عدمه العدم، ولا يلزم من وجوده وجود ولا عدم لذاته"؛ كالحول الذي هو شرط وجوب الزكاة، والطهارة للصلاة. بدران: المدخل (162)؛ الشنقيطي: مذكرة في أصول الفقه (43)؛ الزحيلي: أصول الفقه (99/1).

❀ **عمل الصبيان في القانون:**

نصت المادة (93) من الباب السادس من القانون الفلسطيني لسنة 2000م على تنظيم عمل الأحداث في المواد التالية[i]:

مادة (93): يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

مادة (94): يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر.

مادة (95): لا يجوز تشغيل الأحداث في:

1- الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير.
2- الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية.
3- ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج.
4- الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.

مادة (96):

[1] تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً.

[2] تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.

مادة (97): تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها.

مادة (98): على المنشأة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، وينظم صاحب العمل سجلاً بكل ما يتعلق بهم.

العاقدان اللذان يتوليان إبرام عقد التوظيف، هما: رب العمل، والموظف، ويشترط فيهما لصحة انعقاد العقد ما يشترط في المتبايعين على النحو التالي:

1- **الأهلية**[(1)]**:** بأن يكونا عاقلين مميزين، فلا ينعقد العقد من المجنون ولا الصبي الذي لا يميز؛ لأنه لا يعقد بعبارتيهما أصلاً.

أما البلوغ فهو شرط عند الشافعية والحنابلة، فلا تنعقد إجارة الصبي حتى ولو كان مميزاً، لقوله ﷺ : "رفع القلم عن ثلاثة: عن المجنون المغلوب على عقله حتى يبرأ، وعن النائم حتى يستيقظ، وعن الصبي حتى يعقل"[(2)]، وبهذا خرج الصبي غير البالغ[(3)].

وذهب الحنفية والمالكيـة إلى صحة عقده ولكن لا ينفذ إلا بإذن وليه، أو إجازة الصبي له بعد البلوغ[(4)].

2- **الاختيار**: فلا يصح العقد من المكْره بغير حق ولابد أن يقـع العقد بينهما عن تراضٍ، فـإذا وقع العقد مشوباً بإكراه فلا يصح[(5)] لقوله تعالى: ﴿**يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم**

مادة (99): يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم.

● يلاحظ أن المادة (93) من قانون العمل الفلسطيني حددت سن البلوغ بخمس عشرة سنة، وهذا لا يخالف ما جاءت به الشريعة الإسلامية من شرطها البلوغ والتمييز، وهو ما عبرت عنه الشريعة بالأهلية.

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (179/5، 180).

(1) **الأهلية:** هي "صلاحية الإنسان لثبوت الحقوق له ولغيره، وصلاحيته للالتزام بها"، وهي قسمان:

أهلية وجوب: وهي صلاحية الإنسان لأن تثبت له حقوق، وتجب عليه واجبات، وأساس ثبوتها وجود الحياة.

وأهلية أداء: وهي صلاحية الإنسان لصدور الأفعال والأقوال منه على وجه يعتد به شرعاً، وأساس ثبوتها التمييز. البخاري: كشف الأسرار (237/4)؛ أميربادشاه: تيسير التحرير (249/2)؛ الزحيلي: أصول الفقه (163/1 وما بعدها).

(2) أبو داود: سنن (656)، رقم (4399)، وقال الألباني: حديث صحيح.

(3) الشربيني: مغني المحتاج (7/2)؛ ابن قدامة: المغني (251/5)؛ الزركشي: شرح مختصرالخرقي(219/4).

(4) الكاساني: بدائع الصنائع (176/4)؛ ابن جزي: القوانين الفقهية (163).

(5) الكاساني: بدائع الصنائع (177/4)؛ ابن جزي: القوانين الفقهية (163)؛ رستم: شرح المجلة (254).

بِالْبَاطِلِ إِلاَّ أَن تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ﴾[1]، وقوله ﷺ : "إنما البيع عن تراضٍ"[2].

3- **الملك والولاية**: فلا يصح عقد الفضولي؛ لعدم الملك والولاية، ولكنه ينعقد موقوفاً إن أجازها المالك أو من له ولاية صحت، وإلاّ بطل عند الحنفية والمالكية الذين يرون أن الملك أو الولاية شرط للنفاذ، بينما يرى الآخرون أنه شرط للصحة[3].

4- **عدم الردة**: اشترط أبو حنيفة في العاقدين للنفاذ أن لا يكون العاقد مرتداً، إن كان ذكراً؛ لأنه يرى أن تصرفاته تكون موقوفة[4].

الفرع الثاني: شروط الصيغة (الإيجاب والقبول)[*]:

صيغة عقد التوظيف ما يتم به إظهار إرادة المتعاقدين من لفظ أو ما يقوم مقامه، وذلك بإيجاب يصدره رب العمل، وقبول يصدره الموظف على رأي جمهور الفقهاء[5]، في حين يرى الحنفية أن الإيجاب ما يصدر أولاً من أحد المتعاقدين، والقبول ما يصدر بعد ذلك من الآخر سواء رب العمل أو الموظف[6].

---

(1) سورة النساء: الآية (29).

(2) ابن ماجة: سنن (324)، رقم(2185)، قال الألباني: حديث صحيح، الألباني: صحيح الجامع(460/1)، رقم (2323).

(3) الكاساني: بدائع الصنائع (177/4)؛ ابن جزي: القوانين الفقهية (181)؛ رستم: شرح المجلة (253).

(4) الكاساني: بدائع الصنائع (176/4)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (258/1).

*** نصت المادة (28) من الباب الثالث من الفصل الأول من القانون الفلسطيني لسنة 2000م على ما يلي:**

"ينظم عقد العمل باللغة العربية، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصة الأجر، ونوع العمل، ومكانه، ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية"[i]، وهذا موافق لأحكام الشريعة الإسلامية.

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (160/5).

(5) الدردير: أقرب المسالك (110)؛ الشربيني: مغني المحتاج (3/2)؛ ابن قدامة: الكافي (3/2).

(6) الكاساني: بدائع الصنائع (174/4)؛ ابن الهمام: شرح فتح القدير (248/6)؛ الموصلي: الاختيار (4/2).

ويشترط في الصيغة لانعقاد العقد بها شروطاً وهي على النحو التالي:

1- **العلم بمقتضى العقد:** وذلك بأن تكون الصيغة واضحة الدلالة في لغة المتعاقدين وعرفهما دون تسويف، أو تعليق(1).

2- **موافقة القبول للإيجاب**: بأن يكون القبول موافقاً للإيجاب بأن يقبل الموظف ما أوجبه رب العمل، وبالأجر الذي أوجبه، حتى يتوافق الرضا بالعقد بينهما(2).

3- **اتحاد مجلس العقد**: أي أن يكون الإيجاب والقبول في مجلس العقد متصلاً إن كانا حاضرين، أو في مجلس العلم إن كان التعاقد بين غائبين(3).

4- **عدم الفصل بين الإيجاب والقبول**: وذلك بأن لا يتخلل الإيجاب والقبول كلام أجنبي أو فاصل يشعر عرفاً الإعراض من الموظف أو رب العمل؛ لأن الفـاصل الذي يدل على الإعراض حسب العرف يضر بالعقد، ويؤثـر في انعقاده ويوحي بعدم توافق الإرادتين(4).

5- **عدم وجود شرط ينافي مقتضى العقد**: كأن يحقق الشرط مصلحة لأحد المتعاقدين أو لغيرهما بحيث يتنافى مع مقتضى العقد، كأن يشترط رب العمل لنفسه منفعة خاصة به على حساب الموظف لا يقتضيها العقد(5).

الفرع الثالث: شروط المنفعة(*):

---

(1) الكاساني: بدائـع الصنائـع (174/4)؛ الشـربيني: الإقنـاع (8/2)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (257/1).

(2) الموصلي: الاختيار (4/2)؛ الشربيني: الإقناع (8/2)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية(257/1).

(3) الموصلي: الاختيار (4/2)؛ الهيتمي: تحفة المحتاج (85/2)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية(257/1).

(4) ابن الهمام: شـرح فتح القديـر (254/6)؛ الشربيني: الإقناع (8/2)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (257/1).

(5) الشيباني: نيل المآرب (338/1)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (257/1).

❀ **مدة العمل في القانون:**

نصت مواد مدة العمل في الفصل الأول من الباب الخامس من القانون الفلسطيني لسنة 2000 م في المواد التالية على ما يلي(i):

مادة (68): ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة.

مادة (69): تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة، أو الضارة بالصحة، والأعمال الليلية، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.

مادة (70): يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها على ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

مادة (71):

[1] يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.

[2] يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.

مادة (72):

[1] للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، ويجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر، وهذا لا يتعارض وأحكام الشريعة الإسلامية

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (172/5 وما بعدها).==

==[2] تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل.

مادة (73): يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم آخر بصورة منتظمة، وهذا لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار إعطاء الفرصة لأداء صلاة الجمعة.

أما بالنسبة لإجازات العامل فقد نصت المادة (74) من الفصل الثاني من القانون الفلسطيني لسنة 2000م في المواد التالية على ما يلي[i]:

مادة (74):

[1] يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجرة مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة، أو الضارة بالصحة، ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.

[2] لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.

[3] بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.

[4] لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

مادة (75): للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية.

مادة (76): للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير.

مادة (77): يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة.

لابد من وجود محل للعقد، والمحل في عقد التوظيف هو المنفعة، ولكي يصح العقد، ويترتب عليه آثاره المقصودة، اشترط الفقهاء عدة شروط، وهي:

1- **معرفة المنفعة**: لأن جهل المتعاقدين بالمنفعة المتعاقد عليها يفضي إلى المنازعة، ولا يحصل المقصود من العقد، ومعرفتها إما بالعرف، أو بالوصف، أو بالرؤية(1).

وتتعين المنفعة بأمور، وهي:

مادة (78):

[1] يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية.

[2] يجوز للعامل التغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة.

مادة (79): بناء على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجـ ـازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشرة يوماً، وبنصف الأجر لمدة أربعـ ـة عشرة يوماً أخرى.

مادة (80): بنظام يصدر عن مجلس الوزراء، وبناء على اقتراح من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام هذا الباب.

- لم تتحدث هذه المواد عن منح الموظف إجازة بدون راتب كاستكمال الموظف دراسته في الخارج مدة طويلة أو نحو ذلك، مع أن ما ذكر لا يخالف أحكام الشريعة الإسلامية.

وقد نصت المواد التالية من الباب الثالث من الفصل الأول من القانون الفلسطيني لسنة 2000م على ما يلي(ii):

مادة (31): لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المتفق عليه في العقد إذا أدى إلى تغيير مكان إقامته.

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (174/5، 175 وما بعدها).

(ii) المرجع السابق (161/160/5).==

==مادة (32): لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين.

- يلزم شيء من الإيضاح في المادة (32) ماذا يقصد بالعمل الذي يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة عمل الموظف المتفق عليه في عقد العمل وذلك منعاً للاختلاف بين العامل وصاحب العمل، وحتى ينسجم مع روح الشريعة الإسلامية.

(1) العيني: البناية (874/7)؛ ابن جزي: القوانين الفقهية (181)؛ الغزالي: الوسيط (166/4)؛ ابن قدامة: عمدة الفقه (68).

أ- **بيان المدة:** يشترط بيان المدة عند التعاقد لمعرفة المنفعة؛ لأن تركها يفضي إلى المنازعة، ويصح العقد على أي مدة طالت أو قصرت، وهو قول أكثر الفقهاء[1].

ب- **بيان العمل**: وهو أمر مطلوب عند بعض الفقهاء منعاً للجهالة؛ لأن جهالة العمل تفضي إلى المنازعة، فيشترط في المتعاقدين بيان العمل المعمول فيه، وذلك بالتعيين، أو الإشارة، أو بيان الجنس، والنوع، والقدر، والصفة[2].

وعليه يجب على الموظف أن يقوم بالعمل المحدد له، أو المتعارف عليه، ولا يمنع هذا من أدائه المفروض عليه من صلاة وصوم بدون إذن رب العمل، وقيل: له أن يؤدي السنة أيضاً، ولا يمنع من صلاة الجمعة والعيدين دون أن ينقص رب العمل من أجره شيئاً إن كان المسجد قريباً، ولا يستغرق ذلك وقتاً كبيراً[3].

2- **أن تكون المنفعة مباحة مطلقاً لغير ضرورة:** وأن تكون مقصودة عادة، فلا يجوز العمل على محرم؛ كصناعة الخمور وبيعها مثلاً[4].

3- **أن تكون المنفعة متقومة**: فإبرام العقد على منفعة لا قيمة لها لحرمتها، أو لخستها، يكون بذل المال في مقابلتها سفه وتبذير[5].

4- **أن تكون المنفعة قابلة للاستيفاء**: حقيقة، أو شرعاً، فلا يجوز العقد مع الأخرس للتدريس؛ لأنه عقد على غير مقدور الاستيفاء[6].

5- **أن لا يكون العمل فرضاً عينياً عليه**: فلا يجوز إبرام العقد على الطاعات، فرضاً كانت، أو واجبة، أو نافلة، كالصلاة، والصوم، وقيام الليل؛ لأن هذه الأفعال يقع ثوابها لفاعلها، ولا

---

(1) الحصكفي: الدر المختار (8/9)؛ ابن جزي: القوانين الفقهية (181)؛ القيرواني: الثمر الداني (345)؛ الشربيني: الإقناع (124/2)؛ المرداوي: الإنصاف (40/6).

(2) ابن عابدين: رد المحتار (13/9)؛ ابن رشد: المقدمات (356/3)؛ الأنصاري: شرح المنهج (563/3 وما بعدها)؛ ابن قدامة: الكافي (308/2).

(3) ابن رشد: بداية المجتهد (1797/4)؛ الماوردي: الحاوي الكبير (242/9)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (289/1).

(4) المرغيناني: الهداية (240/3)؛ ابن رشد: بداية المجتهد (1797/4)؛ الحطاب: مواهب الجليل (5/ 418)؛ الشربيني: مغني المحتاج (335/2)؛ النجدي: حاشية الروض (303/5).

(5) الصاوي: بلغة السالك (264/2)؛ الشربيني: مغني المحتاج (335/2).

(6) الصاوي: بلغة السـالك (264/2)؛ الشربيني: مغني المحتاج (336/2)؛ الغزالي: الوسيط (158/4)؛ ابن قدامة: الكافي (302/2).

يقوم الموظف مقامه في هذه الطاعات، ويحرم أخذ الأجرة عليها، أما إن كان العمل من فروض الكفاية، كتغسيل وتكفين ودفن الأموات، فله أخذ الأجرة على ذلك[1].

6- **أن لا يعمل لغيره**: ليس للموظف أن يعمل في غير وظيفته إلا بإذن رب العمل حتى ولو كان في غير فترة عمله إن كان يؤثر هذا العمل على وظيفته، وإلا ينقص من أجره بقدر ما عمل، ولو عمل لغير رب العمل مجاناً أسقط من أجره بقدر قيمة ما عمل عند غيره[2].

الفرع الرابع: شرط الأجرة[*]:

الأجرة هي محل التزام رب العمل، يدفعه للموظف مقابل العمل، وهي ركن في عقد التوظيف، وقد اشترط الفقهاء شروطاً، وهي:

(1) المرغيناني: الهداية (240/3)؛ ابن رشد: بداية المجتهد (1797/4)؛ ابن جزي: القوانين الفقهية (181)؛ الصاوي: بلغة السالك (265/2)؛ الشربيني: مغني المحتاج (344/2)؛ المرداوي: الإنصاف (6/45).

(2) السرخسي: المبسوط (80/15)؛ الهروي: العناية (440/2)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (290/1).

❀ **الأجرة في القانون:**

نصت المادة (81) من الفصل الثالث من القانون الفلسطيني لسنة 2000م على نظام الأجرة في المواد التالية[i]:

مادة (81): يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عملاً؛ لأسباب تتعلق بالمنشأة.

مادة (82):

[1] يدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول قانوناً شريطة أن يتم الدفع وفقاً لما يلي:

أ- في أيام العمل ومكانه.

ب- في نهاية كل شهر للعاملين بأجر شهري.

ج- في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج، أو الساعة، أو المياومة، أو الأسبوع.

[2] لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

● المقصود بدفع الأجرة للموظف في نهاية كل شهر شمسي وليس القمري، وهذه المواد المذكورة لا تخالف أحكام الشريعة.

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (175/5 وما بعدها).

1- **أن تكون الأجرة معلومة**: لكل من رب العمل والموظف عند التعاقد؛ لأن الجهالة في الأجرة تفضي إلى المنازعة، فتفسد العقد، وإن استوفيت المنفعة وجب أجر المثل، وهو ما يقدره أهل الخبرة[1].

وإن كانت الأجرة مما يثبت ديناً في الذمة؛ كالدنانير، والدولارات، والمكيلات، والموزونات، والعدديات المتقاربة فلابد من بيان الجنس، والنوع، والصفة، والقدر[2].

2- **أن تكون الأجرة مالاً متقوماً**: وهو كل ما له قيمة في نظر الشارع كالدنانير، والدولارات، والأعيان المتقومة؛ كالحب، والتمر. أما إن كان خلاف ذلك؛ كالخمر، والخنزير، فلا يصلح جعله أجرة ولا ينعقد العقد، لعدم مالية هذه الأشياء[3].

المبحث الثالث

انقضاء عقد التوظيف

ويشتمل على ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: أسباب فسخ عقد التوظيف.

المطلب الثاني: أسباب انفساخ عقد التوظيف.

المطلب الثالث: ضمان الموظف.

المطلب الأول

أسباب فسخ عقد التوظيف

عقد التوظيف عقد من عقود المعاوضات اللازمة لا يملك أحد المتعاقدين فسخه إلا إذا وجد مسوغ شرعي للفسخ[4]، ومن هذه المسوغات ما يلي:

---

(1) العيني: البناية (874/7)؛ القرطبي: الكافي (368)؛ عليش: شرح منح الجليل (736/3)؛ الشربيني: مغني المحتاج (334/2)؛ النجدي: حاشية الروض (298/5).

(2) العيني: البناية (874/7)؛ الشربيني: مغني المحتاج (334/2)؛ ابن قدامة: المغني (255/5).

(3) العيني: البناية (875/7)؛ عليش: شرح منح الجليل (750/3)؛ الجمل: حاشية (533).

(4) ابن رشد: شرح بداية المجتهد (1816/4)؛ ابن قدامة: المغني (259/5)؛ الزرقاء: المدخل الفقهي العام (454/1)؛ البعلي: ضوابط العقود (315).

1- **اتفاق العاقدين**: إذا اتفق العاقدان على فسخ عقد التوظيف، انفسخ؛ لأن التوظيف أبرم برضى الطرفين فكذلك ينتهي بتراضيهما كما في عقد البيع[1]، لما رواه أبو هريرة رضي ا عنه قال: قال رسول ا ﷺ : "من أقال مسلماً أقال ا عثرته"[2].

2- **انقضاء المدة**: إذا كانت مدة عقد التوظيف محددة المدة، وانتهت هذه المدة، فإن العقد ينتهي، إلا إذا جدد العاقدان العقد برضاهما مدة أخرى، فيبقى عقد التوظيف قائم يترتب عليه أثره بحكم العقد الجديد[3].

3- **هلاك المعقود عليه**: يفسخ عقد التوظيف بسبب هلاك المعقود عليه إن كان معيناً يتعذر استيفاء المنفعة المقصودة منه كلياً؛ كموت الموظف، أو هلاك العين بحيث تفوت المنافع المقصودة منها كلية؛ كالسيارة إذا أحرقت وصارت خردة، أو المؤسسة بمنافعها إذا انهدمت وصارت أنقاضاً؛ وذلك لأن المنفعة المعقود عليها انهدمت وزالت من كل وجه، فلا يكون في بقاء العقد فائدة[4].

المطلب الثاني

أسباب انفساخ عقد التوظيف(*)

---

(1) الكاساني: بدائع الصنائع (222/4)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (271/1).

(2) أبو داود: سنن (527)، رقم (3460)، وقال عنه الألباني: حديث صحيح؛ الألباني: صحيح الجامع الصغير (1048/2)، رقم (6071).

(3) الكاساني: بدائع الصنائع (223/4)؛ القيرواني: الثمر الداني (345)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (271/1).

(4) الكاساني: بدائع الصنائع (223/4)؛ القيرواني: الثمر الداني (345)؛ ابن رشد: بداية المجتهد (4/ 1816)؛ الشربيني: مغني المحتاج (355/2)؛ ابن قدامة: المغني (262/5).

❀ **انتهاء عقد العمل الفردي في القانون:**

نصت المادة (35) من الفصل الثاني من القانون الفلسطيني لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000م على انتهاء العمل الفردي:

ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية:

[1] باتفاق الطرفين.

[2] بانتهاء مدته في الأعمال العرضية، أو المؤقتة، أو الموسمية.

[3] برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة.

[4] بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك:

أ- بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.

ب- بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي، أو أسبوعي، أو بالقطعة، أو بالعمولة.

[5] بوفاة العامل، أو إصابته بمرض، أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد(i)، وهذا لا يخالف أحكام الشريعة.

- إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل في القانون:

أما المادة (40) من الفصل الثالث من القانون الفلسطيني لسنة 2000م نصت على أن لصحاب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية(ii):

[1] انتحاله شخصية غير شخصيته، أو تقديمه شهادات، أو وثائق مزورة لصحاب العمل.

[2] ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت عمله بوقوعه.

[3] تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل، أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول.

[4] تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى، أو عشرة أيام في الحالة الثانية.

[5] عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.

[6] إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.

[7] إدانته بحكم نهائي في جناية، أو جنحة مخلة بالشرف، أو الأمانة، أو الأخلاق العامة.

[8] وجوده أثناء العمل في حالة سكر، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.

[9] اعتدائه بالضرب، أو التحقير على صاحب العمل، أو على من يمثله، أو على رئيسه المباشر، وهذا لا يخالف أحكام الشريعة.

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (161/5، 162).

(ii) المرجع السابق (163/5، 164).==

==- عدم جواز إنهاء عقد العمل في القانون:

وقد نصت المواد التالية من الفصل الثاني على عدم إنهاء عقد العمل الفردي بالأسباب التالية:

مادة (36): لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل.

سبق أن قلنا إن عقد التوظيف من عقود المعاوضات اللازمة التي لا يملك لأحد المتعاقدين فسخه، إلا بمسوغ شرعي؛ كاتفاق المتعاقدين، أو انقضاء المدة، أو هلاك المعقود عليه، إلا أن هناك أموراً أخرى خارجة عن إرادة المتعاقدين، توجب انفساخ عقد التوظيف، ومن هذه الموجبات ما يلي:

مادة (37): يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع، أو بيعه، أو اندماجه، أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، أو بعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

مادة (38):

[1] لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري قضائي بإغلاق المنشأة، أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق، أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون، والمتعلقة بفترة التجربة.

[2] ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة [1] أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون(i).

وذكرت المادة (39) من الفصل الثالث من القانون الفلسطيني لسنة 2000م عدم اعتبار بعض الأسباب من مبررات إنهاء العمل من قبل صاحب العمل:

[1] الانخراط النقابي، أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل.

[2] إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً، أو مارسها في الماضي.

[3] إقدام العامل على رفع قضية، أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة(ii).

- المخالفة (9) من المادة (40) تبين أن لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد عمل الموظف إذا قام بالاعتداء بالضرب، أو التحقير على صاحب العمل، أو على من يمثله، أو على رئيسه المباشر، ولم يذكر أنه لا يجوز له الاعتداء على زملائه الموظفين في العمل الذين هم في رتبته أو أقل منه.
- لم تتحدث المواد عن انتهاء الخدمة ببلوغ سن التقاعد، ولم تحدد سن التقاعد القانوني، لكن ما ذكر من مواد لا يتعارض وأحكام الشريعة الإسلامية.

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (162/5).

(ii) المرجع السابق (163/5).

1- **حدوث عذر**: إذا حدث عذر بأحد المتعاقدين أو المنفعة كأن حدث للمعقود عليه المعين عيب يخل بالانتفاع به، لا يبقى العقد لازماً، ويصح فسخه عند الحنفية، إذ الحاجة تدعو إلى ذلك عند العذر؛ لأنه لو لزم العقد حينئذٍ للزم صاحب العذر ضرر لم يلتزمه بالعقد، فكان الانفساخ في الحقيقة امتناعاً من التزام الضرر، وله ولاية ذلك، ومثال ذلك كمن تعاقد مع طباخ لوليمة ثم صرف النظر عنها[1].

لكن من غير المعقول أن يلزم رب العمل عندئذ بتعويض الضرر على الطرف الآخر إذا فوجئ بالفسخ بعد أن كلفه ما كلفه التهيؤ للعمل من مال، أو وقت، أو تعطيل[2].

2- **ظهور عيب بالمعقود عليه**: إذا حدث عيب في المعقود عليه وكان هذا العيب يخل بالانتفاع بالمعقود عليه، ويفوت المقصود بالعقد، ويمنع الانتفاع به، سواء أكان العيب قديماً أم حديثاً؛ كمرض الموظف بضعف بصر، أو جنون، أو غير ذلك من الأمراض الفتاكة التي لا يقوى معها الموظف على مزاولة عمله، فإن ذلك يؤثر على العقد، ويجعله غير لازم بالنسبة لمن أضر به وجود عيب.

فحق الرد بالعيب يكون عذراً يخول للعاقد الآخر فسخ العقد، وإن سبق له الرضا بالعيب، هذا إذا لم يرض العاقد الآخر المتضرر بالعيب، أما إن رضي بذلك، فتلزمه الأجرة الكاملة للموظف لرضاه بالنقص[3].

ويفهم من ذلك أن العيب الذي لا يفوت المنافع المقصودة من العقد؛ كالمرض العارض مثل الرشح، أو السخونة، أو الأنفلونزا، ونحو ذلك، لا يلزم معه فسخ العقد.

3- **الموت**: ينفسخ عقد التوظيف بموت الموظف، الذي لا يستطيع غيره القيام بعمله؛ كالمعلم ونحو ذلك مما لا يحتاج إلى جهد عقلي خاص إلا إذا كان هناك شرط في العقد، أو عادة

---

(1) المرغيناني: الهداية (250/3)؛ الغزالي: الوسيط (203/4)؛ رستم: شرح المجلة (249)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (271/1).

(2) الزرقا: المدخل الفقهي (454/1).

(3) المرغينـاني: الهدايـة (249/3)؛ ابن جـزي: القوانين الفقهية (183)؛ الغزالي: الوسيط (196/4)؛ ابن قدامة: المغني (264/5)؛ وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (275/1).

تقضي بالجواز، أو العمل لا يحتاج إلى مجهود خاص؛ كموظف النظافة ونحو ذلك مما لا يختلف العمل من شخص لآخر إلا إذا اشترط رب العمل عدم إنابة الغير[1].

المبحث الرابع

أحكام خاصة تتعلق بالموظف وعقد التوظيف

ويشتمل على ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: ضمان الموظف.

المطلب الثاني: الاختلاف بين الموظف ورب العمل.

المطلب الثالث: دراسة ميدانية لعقود التوظيف.

المطلب الأول

ضمان الموظف[*]

معلوم أن الأجير نوعان: خاص ومشترك، والأجير الخاص هو الموظف، فلا يضمن العين التي تسلم إليه للعمل فيها إذا تلفت بعمله، إلا إذا حصل منه تعدٍ أو تقصير في حفظه، سواء تلف الشيء في يده أو أثناء عمله؛ لأن المال تلف بعدوان منه فيلزمه الضمان، كالموظف الذي يتعمد كسر أدوات أو أجهزة المؤسسـة التي يعمل فيها، والمدرس الذي يكسر يد المتعلم، أو الحارس الذي ينام عن المال فيسرق منه، فإن الجميع يضمن مطلقاً لتعديه وتقصيره.

أما أنه لا ضمان على الموظف إذا تلفت العين بدون تعدٍ أو تقصير، فلأن العين أمانة في يده؛ لأنه قبضها بإذن رب العمل، فلا يضمن، وأما ما هلك بعمله فإن المنافع تصير مملوكة

---

(1) الكاساني: بدائع الصنائع (222/4)؛ المرغيناني: الهداية (250/3)؛ الشربيني: مغني المحتاج(355/2)؛ البجيرمي: حاشية (571/3)؛ ابن قدامة: المغني (271/5)؛ رستم: شرح المجلة (251).

❀ **وقد نصت المادة (33) من الباب الثالث من الفصل الأول من القانون الفلسطيني لسنة 2000م على ما يلي:**

يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص، وأمانة، وبالمحافظة على أسرار العمل، وأدواته، ولا يعتبر العامل مسؤولاً عن خلل الأدوات، أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته، أو قوة ظاهرة[i].

- لا اختلاف بين هذه المادة وموقف الشريعة الإسلامية من عدم ضمان الموظف العين الذي تتلف منه بدون تعدٍ أو تقصير.

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (161/5).

له، لكونه يعمل في حضوره، فإذا أمره بالتصرف في ملكه صح، ويصير وكيلاً عنه، ويصير فعله منسوباً إليه، فكأنه فعله بنفسه، فلهذا لا يضمن[1].

المطلب الثاني

اختلاف الموظف ورب العمل[*]

(1) السرخسي: المبسوط (81/15)؛ المحبوبي: النقاية (441/2)؛ ابن رشد: بداية المجتهد (1821/4)؛ الشربيني: مغني المحتاج (351/2)؛ الماوردي: الحاوي الكبير (253/9)؛ بجيرمي: حاشية(575/3)؛ المرداوي: الإنصاف (70/6)؛ ابن حزم: المحلى (28/7)؛ الزحيلي: الفقه الإسلامي وأدلته (5/ 3847).

❀ تسوية النزاعات بين الموظف ورب العمل في القانون:

نظم القانون الفلسطيني لسنة 2000م في الفصل الثالث تسوية النزاعات الفلسطينية العمالية الجماعية في المواد التالية[i]:

مادة (60): النزاع العمالي الجماعي هو النزاع الذي ينشأ بين واحد، أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال، أو فريق منهم حول مصلحة جماعية.

مادة (61): يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة.

مادة (62): إذا فشل مندوب التوفيق فـــي حل النزاع خلال عشرة أيام، على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً، ومن عددٍ متساوٍ من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال.

مادة (63):

[1] إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة.

[2] إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من:

أ- قاضٍ رئيساً للجنة.

ب- ممثل عن الوزارة.

ج- ممثل عن العمال.

د- ممثل عن أصحاب العمل.

مادة (64): عند النظر في نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنتي التوفيق، أو التحكيم صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة.

قد يقع اختلاف بين الموظف ورب العمل في بعض أمور تتعلق بالعمل، كاختلافهم في محل المنفعة كأن يقول رب العمل: أنا طلبت موظفاً متخصصاً في الهندسة المعمارية، فيقول الموظف: بل أنت طلبت مهندساً مدنياً، أو اختلافهم في دفع الأجرة، فيقول الموظف: اتفقت معك على أخذ الأجرة في أول كل شهر مباشرة، فيقول رب العمل: بل اتفقنا على دفع الأجرة بعد انتهاء كل فصل دراسي جامعي، أو اختلافهم في المدة، كأن يقول رب العمل: اتفقنا على عقد لمدة سنة واحدة فقط، فيقول الموظف: بل لمدة سنتين، أو اختلافهم على التلف هل هو بالتعدي والإهمال أم لا؟، ونحو ذلك، فلمن يكون القول عند انعدام البينة[1] ؟!.

أورد الفقهاء على اختلاف مذاهبهم صوراً شتى في هذه المسألة، وترجع آراؤهم كلها إلى تحديد كل من المدعي والمدعى عليه، فيكون على المدعي البنية، والقول مع اليمين من المدعى عليه، وللظاهر مدخل في تحديد كل منهما، فمن شهد له الظاهر فهو المدعى عليه، والقول قوله، ومن طلب حقاً على الآخر فهو المدعي[2].

المطلب الثالث

تحليل نتائج الدراسة الميدانية لعقود التوظيف

استكمالاً للبحث قمت بالاتصال بالعديد من المؤسسات الحكومية، وغير الحكومية للحصول على عقود التوظيف لديهم، وقد استجاب الكثير من هذه المؤسسات، وقمت بتوزيع استبانة على عينة من موظفي الحكومة والمؤسسات الخاصة، وقد تم اختيار هذه العينة عشوائياً، وتم الحصول على (60) استبانة من أصل (70)، فكانت نتيجة الاسترداد تساوي 86% وهي نسبة مرتفعة ويرجع ارتفاعها إلى المتابعة المستمرة من قبل الباحث وتجاوب الموظفين لتعبئة الاستبانة، وبعد جمع البيانات تم تفريغها في جداول إحصائية تكرارية بعد عرضها على متخصصين في التحليل الإحصائي فظهرت النتائج التالية:

مادة (65): خلال النظر في منازعات العمل الجماعي لا يجوز لأصحاب العمل تغيير شروط العمل السارية.

- موقف الشريعة الإسلامية عند وجود الاختلاف بين الموظف ورب العمل هو البينة على من ادعى، واليمين على من أنكر، ولا يتعارض موقف القانون الفلسطيني مع الشرع في حل النزاع بالتدرج.

(i) ديوان الفتوى والتشريع: مجموعة التشريعات الفلسطينية (170/5، 171).

(1) الكاساني: بدائع الصنائع (218/4)؛ المرغيناني: الهداية (249/3)؛ ابن جزي: القوانين الفقهية(184)؛ ابن قدامة: المغني (325/5).

(2) وزارة الأوقاف: الموسوعة الفقهية الكويتية (276/1).

أولاً: تحليل البيانات الخاصة بعينة الدراسة:

1- العمر:

جدول رقم (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
من 20 – إلى أقل من 35	20	%33.3
من 35 – إلى أقل من 50	29	%48.3
من 50 – فما فوق	11	%18.4
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (1) أن نسبة الذين تبلغ أعمارهم من (20-35) كانت (20) موظفاً وذلك بنسبة (33.3%) من حجم العينة، كما أن نسبة الذين تبلغ أعمارهم من (35-50) كانت (29) موظفاً، وذلك بنسبة (48.3%) من حجم العينة، وكانت نسبة الذين تبلغ أعمارهم من (50) فما فوق (11) موظفاً، وذلك بنسبة (18.4%) من حجم العينة، وهذا يدل على أن النسبة الأكبر من الموظفين في الفئة العمرية ما بين (35-50).

2- الجنس:

جدول رقم (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	53	%88.3
إناث	7	%11.7
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (2) أن نسبة عدد الذكور بلغ (88.3%) من حجم العينة، وأن عدد الإناث بلغ (11.7%).

3- الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
متزوج/ة	55	%92
أعزب/آنسة	5	%8
مطلق/ة	0	0
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (3) أن نسبة المتزوجين بلغت (92%) من حجم العينة، في حين بلغت نسبة غير المتزوجين (8%).

4- المؤهلات العلمية:

جدول رقم (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهلات العلمية

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
دكتوراة	8	%13.3
ماجستير	12	%20
بكالوريوس	25	%42
دبلوم	11	%18.3
ثانوية عامة	3	%5
أقل من ثانوية عامة	1	%1.6
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (4) أن نسبة (13.3%) تمثل العاملين من حملة الدكتوراة، ونسبة (20%) من حملة الماجستير، ونسبة (42%) من حملة البكالوريوس، وهي النسبة الأكبر، ونسبة (18.3%) من حملة الدبلوم، والنسبة الباقية من حملة الثانوية العامة فأقل.

5- المؤسسة:

جدول رقم (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤسسة

المؤسسة	التكرار	النسبة
حكومية	19	%31.7
غير حكومية	41	%68.3
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (5) أن نسبة (31.7%) تمثل العاملين في المؤسسة الحكومية، ونسبة (68.3%) غير الحكومية.

6- عدد سنوات الخدمة:

جدول رقم (6)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
1 – 2 سنة	17	%28.3
3 – 5 سنة	23	%3.3
6 – 10 سنة	12	%21.7
10 سنوات فما فوق	8	%66.7
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (6) أن نسبة عدد سنوات الخدمة من 1– 2 سنة (28.3%)، ومن 3 – 5 سنة (38.3%)، ومن 6 – 10 سنة (20%)، ونسبة 10 سنوات فما فوق (13.4%).

ثانياً: تحليل البيانات الخاصة بعقد التوظيف:

1- نوع العقد:

جدول رقم (7)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع العقد

نوع العقد	التكرار	النسبة
بالساعة	5	%8.3
يومي	2	%3.3

مؤقت	13	%21.7
دائم	40	%66.7
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (7) أن نسبة العاملين بالساعة (8.3%)، ونسبة العاملين باليومي (3.3%)، ونسبة العاملين مؤقتاً (21.7%) ونسبة العاملين بعقد دائم (66.7%).

2- قابلية العقد للتجديد:

جدول رقم (8)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب قابلية العقد للتجديد

قابلية العقد للتجديد	التكرار	النسبة
نعم	51	%85
لا	9	%15
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (8) أن نسبة قابلية العقد للتجديد هي الأكبر وقد بلغت (85%).

ثالثاً: تحليل البيانات الخاصة بمدى قبول الموظفين لعقد التوظيف:

1- مدى رضى أفراد عينة الدراسة لشروط عقد التوظيف الخاص بهم:

جدول رقم (9)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مدى قبولهم لشروط عقد التوظيف

قبول شروط العقد	التكرار	النسبة
نعم	21	%35
لا	39	%65
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (9) أن العاملين الذين لا يقبلون شروط العقد (65%) وهي تمثل الفئة الأكبر.

2- الرغبة في إدخال تعديلات على العقد:

جدول رقم (10)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مشاركتهم في إدخال تعديل على العقد

الرغبة في التعديل	التكرار	النسبة
نعم	48	%80
لا	12	%20
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (10) أن النسبة الأكبر ترغب في إدخال تعديلات على العقد وقد بلغت هذه النسبة (80%).

3- الراتب:

جدول رقم (11) توزيع أفراد العينة من حيث الرضا بالراتب

الرأي بالراتب	التكرار	النسبة
ممتاز	5	%8.4
جيد	15	%25
مقبول	26	%43.3
سيء	14	%23.3
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (11) أن نسبة الراضين عن الراتب بتقدير مقبول هي الأكبر وقد بلغت(43.3%).

4- مواطن تحسين العقد:

جدول رقم (12) توزيع أفراد العينة من حيث مواطن تحسين العقد

مواطن تحسين العقد	التكرار	النسبة
صياغة العقد حسب أحكام الشريعة الإسلامية	45	%75
زيادة الراتب	10	%23.3
إضافة بدلات وعلاوات أخرى	3	%5
إضافة أو إلغاء بعض الشروط	2	%3.3
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (12) أن نسبة (75%) يرون أن عقد التوظيف يحتاج إلى صياغة توافق أحكام الشريعة الإسلامية.

5- **الأمان الوظيفي:**

جدول رقم (13)

توزيع أفراد العينة حسب الأمان الوظيفي

الأمان الوظيفي	التكرار	النسبة
نعم	28	%48.7
لا	32	%53.3
المجموع	**60**	**%100**

يبين الجدول رقم (13) أن نسبة (53.3%) يرون أن العقد لا يحقق لهم الأمان الوظيفي وأن نسبة (48.7%) يرون عكس ذلك.

الخاتمة

وتشتمل على أهم النتائج والتوصيات:

أولاً: أهم النتائج:

تتلخص أهم النتائج التي انتهيت إليها من خلال البحث في النقاط التالية:

1- الإسلام دين شامل جمع ما ينفع الإنسان في الدنيا والآخرة ويحافظ على حقوق الموظف ورب العمل من خلال الأحكام المتعلقة بعقود التوظيف.

2- عقود التوظيف هي قسم من الإجارة التي تقع على منافع الإنسان، وتسمى في الفقه الإسلامي بالإجارة الخاصة وهي جائزة شرعاً.

3- اهتم الإسلام بالموظف ورب العمل، وأولاهما رعاية وعناية فحث الموظف على إتقان عمله، وحث رب العمل على إعطاء الموظف أجره.

4- حتى يعتبر عقد التوظيف معتبراً شرعاً لابد من أن يتوفر فيه أركان وشروط العقد.

5- يجب على الموظف أن يقوم بالعمل المحدد له، ولا يمنع من أدائه المفروض عليه من صلاة وصوم بدون إذن رب العمل.

6- لا يجوز للموظف أن يعمل في غير وظيفته إلا بإذن رب العمل.

7- الموظف أمين، ولا يضمن ما تلف في يده من مال أثناء عمله، إلا بالتعدي أو الإهمال.

8- إذا وقع خلاف بين الموظف ورب العمل حول أمور تتعلق بالعمل، كالمدة والأجرة، والتعدي، ونحو ذلك، فعلى المدعي البينة، والقول مع اليمين للمدعى عليه.

9- ما اشتمل عليه القانون الفلسطيني في مواده المنظمة لحقوق العمال لم يخالف أحكام الشريعة الإسلامية في الجملة ولوحظ أنه مستمد من روح الشريعة الإسلامية.

10- أظهرت نتائج الدراسة التالي:

أ- أن الموظفين الذين يقبلون شروط عقودهم (68.4%) وهي تمثل الفئة الأكبر.

ب- وأن النسبة الأكبر ترغب في إدخال تعديلات على العقد وقد بلغت (80%).

ج- وأن نسبة الموظفين الراضين عن الراتب بدرجة ممتاز بلغت (8.4%).

د- وأن نسبة (75%) من الموظفين يرون أن عقود التوظيف تحتاج إلى صياغة توافق أحكام الشريعة الإسلامية نسبة (53.3%).

هـ- وأن نسبة (53.3%) من الموظفين يرون أن العقد لا يحقق لهم الأمان الوظيفي.

ثانياً: أهم التوصيات:

1- دراسة عقود التوظيف ومدى موافقتها لأحكام الشريعة الإسلامية حتى يشعر الموظف بالأمان الوظيفي.

2- أن لا يكون عقد التوظيف عقد إذعان على حساب الموظف.

3- إعطاء الفرصة لطرفي عقد التوظيف أن يشاركا في صياغة عقد التوظيف (حتى نضمن العدالة والنزاهة)، وذلك عبر تشكيل لجنة تمثل أرباب العمل والموظفين.

4- أن تكون أجرة الموظف مساوية للعمل الذي يقوم به ومناسبة للأوضاع الاقتصادية السائدة لأحوال الموظف حتى تتحقق له حياة كريمة.

قائمة المصادر والمراجع

1. الألباني: محمد ناصر الدين الألباني، صحيح الجامع الصغير وزيادته، المكتب الإسلامي، بيروت، الطبعة الثالثة، 1408هـ.
2. أمير بادشاة: محمد أمين بن محمود (ت987هـ)، تيسير التحرير على كتاب التحرير، دار الكتب العلمية، بيروت.
3. الأنصاري: زكريا بن محمد (ت 925هـ)، شرح المنهج، مطبعة مصطفى محمد.
4. أنيس: إبراهيم وغيره، المعجم الوسيط، الطبعة الثانية.
5. الأوقاف: وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، الموسوعة الفقهية الكويتية، دار الصفوة، الطبعة الرابعة، 1414هـ - 1993م.
6. البخاري: علاء الدين عبد العزيز بن أحمد (ت730هـ)، كشف الأسرار عن أصول فخر

الإسلام البزدوي، دار الكتاب الإسلامي، مصر.
7. البخاري: محمد بن إسماعيل بن إبراهيم (ت256هـ)، صحيح البخاري، مكتبة الصفا، مصر، الطبعة الأولى، 1423هـ.
8. بدران: عبد القادر، المدخل إلى مذهب الإمام أحمد بن حنبل، مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الثالثة، 1405هـ.
9. البعلي: عبد الحميد محمود البعلي، ضوابط العقود، مكتبة وهبة، مصر، الطبعة الأولى.
10. ابن جزي: محمد بن أحمد، (693-741هـ)، القوانين الفقهية، دار الكتب العلمية، بيروت.
11. الجمل: سليمان، حاشية الجمل على شرح المنهج، مطبعة مصطفى محمد.
12. ابن حزم: أبو محمد علي بن أحمد بن سعيد، (ت 456هـ)، المحلى بالآثار، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، تحقيق: د. عبد الغفار سليمان البذاري، (1408هـ -1988م).
13. الحسيني: محمد مصطفى شحاتة، الفقه الإسلامي في أحكام العقود، الأزهر، مصر، 1401هـ.
14. الحصكفي: محمد بن علي بن محمد، (1188هـ)، الدر المختار، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، بدون طبعة.
15. الحطاب: أبو عبد ا محمد بن محمد بن عبد الرحمن المغربي (954هـ)، مواهب الجليل شرح مختصر خليل، دار الفكر، الطبعة الثانية، 1398هـ - 1978م.
16. خلاف: عبد الوهاب، علم أصول الفقه، دار القلم، الكويت، الطبعة العاشرة، 1392م.
17. الدردير: أبو البركات أحمد بن محمد بن أحمد (ت 1201هـ)، الشرح الصغير، مطبعة عيسى البابي الحلبي.
18. الدردير: أقرب المسالك لمذهب الإمام مالك، المكتبة الثقافية، بدون طبعة.
19. ديوان: ديوان الفتوى والتشريع، مجموعة التشريعات الفلسطينية لعام 2000م، بدون طبعة.
20. الرازي: محمد بن عبد القادر، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، بيروت، 1985م.
21. ابن رشد: أبو الوليد محمد بن أحمد (520هـ)، (مقدمات ابن رشد) الموجود في المدونة، دار الفكر، بدون طبعة.
22. ابن رشد: أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد، شرح بداية المجتهد ونهاية المقتصد، دار السلام، الطبعة الأولى، 1416هـ - 1995م، تحقيق: د. عبد ا العبادي.
23. الزحيلي: وهبة، الفقه الإسلامي وأدلته، دار الفكر، بيروت، الطبعة الرابعة، 1418هـ.
24. الزحيلي: أصول الفقه الإسلامي، دار الفكر، دمشق، الطبعة الأولى، 1406هـ - 1986م.
25. الزرقاء: مصطفى أحمد، المدخل الفقهي العام، دار الفكر، بيروت، الطبعة التاسعة، 1967م.

26. الزركشي: شمس الدين محمد بن عبد ا   (772هـ)، شرح الزركشي على مختصر الخرقي، مكتبة العبيكان، الرياض، الطبعة الأولى، 1413هـ - 1993م.
27. أبو زهرة: محمد، أصول الفقه، دار الفكر العربي، بدون طبعة.
28. أبو زهرة: محمد، الملكية ونظرية العقد، دار الفكر، مصر، 1416هـ - 1996م.
29. السرخسي: شمس الدين محمد بن أحمد (ت 490هـ)، المبسوط، دار المعرفة، بيروت، الطبعة الثانية.
30. الشربيني: شمس الدين محمد بن محمد الخطيب، (ت977هـ)، الإقناع في حل ألفاظ أبي شجاع، طبعة وعلق عليه: محمد محمد قامر، بدون طبعة.
31. الشربيني: مغني المحتاج إلى معرفة ألفاظ المنهاج، دار الفكر.
32. الشنقيطي: محمد الأمين بن محمد المختار (1393هـ)، مذكرة في أصول الفقه، دار العلوم والحكم، سوريا-دمشق، الطبعة الرابعة 1425هـ - 2004م.
33. الشيباني: عبد القادر بن عمر، نيل المآرب بشرح دليل الطالب، مكتبة الفلاح الكويت، الطبعة الأولى، 1403هـ - 1983م، حققه: د. محمد سليمان الأشقر.
34. الصادي: أحمد بن محمد، بلغة السالك لأقرب المسالك إلى مذهب الإمام مالك، مطبعة مصطفى البابي الحلبي، الطبعة الأخيرة، 1372هـ - 1952م.
35. أبو الطيب: صديق بن حسن بن علي الحسين القنوجي البخاري، الروضة الندية شرح الدرر البهية، حققه: عبد ا   بن إبراهيم الأنصاري، بدون طبعة.
36. ابن عابدين: محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز (1252هـ)، رد المحتار على الدر المختار، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، بدون طبعة.
37. أبو عبيد: العبد خليل، مباحث في أصول الفقـه الإسلامي، دار الفرقان، عمان، الطبعة الثانية، 1407هـ.
38. عليش: محمد، شرح منح الجليل، دار صادر، بدون طبعة.
39. العيني: أبو محمد محمود بن أحمد، البنايـة في شرح الهداية، دار الفكر الطبعة الأولى، 1401هـ - 1981م.
40. الغزالي: محمد بن محمد بن محمد (505هـ)، الوسيط في المذهب، دار السلام، الطبعة الأولى، 1417هـ - 1997م، حققه: أحمد محمود إبراهيم.
41. الفقي: محمد علي عثمان، فقه المعاملات، دار المريخ، الرياض.
42. الفيروزآبادي: محمد بن يعقوب (ت817هـ)، القاموس المحيط، دار إحياء التراث

العربي، بيروت، الطبعة الثانية، 1424هـ.
43. ابن قدامة: موفق الدين أبي محمد عبد ا بن أحمد (620هـ)، المغني، دار الفكر، بيروت-لبنان، الطبعة الأولى، 1405هـ - 1985م.
44. ابن قدامة: عمدة الفقه، دار مصر للطباعة، بدون طبعة.
45. ابن قدامة: الكافي، المكتب الإسلامي، الطبعة الرابعة، 1405هـ - 1985م، تحقيق: زهير الشاويش.
46. القرطبي: يوسف بن عبد ا بن محمد بن عبد البر، الكافي في فقه أهل المدينة المالكي، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، 1407هـ - 1987م.
47. قلعة جي وقنيبي: محمد رواس وحامد صادق، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس، بيروت، الطبعة الأولى، 1405هـ - 1985م.
48. القيرواني: ابن أبي زيد (386هـ)، الثمر الداني، دار الفكر، بيروت، لبنان، 1424هـ، 2003م.
49. الكاساني: علاء الدين أبي بكر بن مسعود (587هـ)، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، الطبعة الثانية، 1406هـ - 1986م.
50. اللبناني: سليم رستم، شرح المجلة، الطبعة الثالثة، 1406هـ - 1986م.
51. ابن ماجة: محمد بن يزيد القزويني (ت273هـ)، سنن ابن ماجة، دار ابن حزم، بيروت، الطبعة الأولى، 1422هـ.
52. الماوردي: أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب، (364-450هـ) الحاوي الكبير، دار الفكر، بيروت-لبنان، تحقيق: د. محمود مطرجي وآخرون.
53. المحبوبي: صدر الشريعة عبيد ا بن مسعود، (النقاية) الموجود في فتح باب العناية، دار الأرقم، بيروت-لبنان، الطبعة الأولى، 1418هـ - 1997م.
54. المرداوي: علاء الدين علي بن سليمان، الإنصاف، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، الطبعة الأولى، 1376هـ - 1957، حققه: محمد حامد الفقي.
55. المرغيناني: أبو الحسن علي بن أبي بكر بن عبد الجليل الراشداني (593هـ)، الهداية شرح بداية المبتدي، المكتبة الإسلامية، بدون طبعة.
56. ابن منظور: محمد بن مكرم، (ت711هـ)، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الثالثة.
57. الموصلي: عبد ا بن محمود بن مودود، الاختيار لغليل المختار، دار المعرفة بيروت-لبنان، الطبعة الثالثة، 1395هـ - 1975م.

58. النجدي: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم العاصمي (1392هـ)، حاشية الروض المربع شرح زاد المستنقع، الطبعة الرابعة، 1410هـ.

59. الهروي: نور الدين علي بن سلطان بن محمد (1014هـ)، فتح باب العناية بشرح النقاية، دار الأرقم، بيروت-لبنان، الطبعة الأولى، 1418هـ - 1997م.

60. ابن الهمام: كمال الدين محمد بن عبد الواحد السيواسي ثم السكندري (681هـ)، تكملة شرح فتح القدير، دار الفكر، بيروت-لبنان، الطبعة الثانية.

61. الهيتمي: شهاب الدين أحمد بن محمد بن علي ابن حجر (974هـ)، تحفة المحتاج بشرح المنهاج)، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، الطبعة الأولى، 1421هـ - 2001م، ضبطه: عبد ا محمود محمد عمر.